

ETH Domain Internal Consultation On the Strategic Plan 2025-2028 of the ETH Board for the ETH Domain

Template for the institutions' feedbacks

Institution: PeKo - Personalkommission

1. General Comments

- Insgesamt war das Dokument aufgrund des teilweise unpräzisen und schlechten Englisch nicht immer ganz nachvollziehbar.
- Es ist störend und eigentlich inakzeptabel, dass dieses wichtige Dokument nur auf Englisch vorliegt: the inclusion of some is the exclusion of others!
- Der Duktus und die Stossrichtung des Dokuments liegen unserer Ansicht nach nicht im langfristigen Interesse des ETH-Bereichs
- Der ETH-Bereich sollte aus einer selbstbewussteren Position auftreten. Es ist zentral, dass der ETH-Bereich seine strategischen Ziele autonom festlegt.
- Es wird zu wenig betont, wie wichtig die Grundlagenwissenschaft und vor allen auch der Ausbildungsauftrag des ETH-Bereiches für den Wohlstand der Schweiz ist.
- Teilweise ist das Dokument sehr stark auf das Ausland und den internationalen Wettbewerb bezogen. Ein stärkerer Fokus auf die Verbundenheit mit und Wichtigkeit der Schweiz, beispielsweise in der Ausbildung von Fachpersonal und als Arbeitsmarkt bei der Rekrutierung von Personal (gerade administrativ-technisches Personal wird primär in der Schweiz rekrutiert), wäre sinnvoll.
- Eine grosse Herausforderung der nächsten Jahre sind die steigenden Studentenzahlen und das Wachstum insgesamt. Dazu finden sich im Dokument keine überzeugenden Antworten. Das Dokument verfolgt einen „Bigger is Better“-Ansatz, anstatt sich den ungebremsten Wachstumsforderungen entgegen zu stellen.
- Weder Lehrveranstaltungen noch Infrastrukturen lassen sich beliebig skalieren bzw. inkrementell erweitern. Um z.B. eine gute Betreuung zu gewährleisten, braucht es zusätzliche Professuren mit wissenschaftlichem wie auch administrativ-technischem Personal. Was wiederum mehr Fläche und Infrastrukturen voraussetzt. Dem wird in der Strategie wenig Rechnung getragen.
- Allerdings scheinen uns die Ausführungen zum Fachkräftemangel bzw. künftigen Bedarf an Fachkräften einseitig auf ETH-Absolventinnen und -Absolventen bezogen. In Realität könnte ein erheblicher Teil dieses Bedarfs durch Abgänger von Fachhochschulen gedeckt werden. Damit könnte der Fachkräftemangel schneller und kostengünstiger angegangen werden und die Strukturen des ETH-Bereichs könnten entlastet werden.
- Insgesamt hat die Belastung des administrativ-technischen Personals deutlich zugenommen, zum einen durch die Zunahme von Drittmittel- und anderer Projekte, durch Budgetkürzungen, aber auch durch stärkere Reglementierungen, Anforderungen beim internen und externen Reporting etc. Dies hat sich bis jetzt vor allem so ausgewirkt, dass die Arbeitslast der einzelnen Mitarbeitenden stark zugenommen hat und die Qualität und die zeitnahe Bereitstellung von Dienstleistungen darunter leiden. Es ist schon heute schwer, ausgezeichnete Techniker, Informatiker oder Administratoren für die ETH zu gewinnen und sie hier zu halten, und schon heute ist dieser Mangel in manchen Bereichen eine Wachstumsbremse und ein Projektrisiko., Um dem geplanten Wachstum und demographischen Trends Rechnung zu tragen, und um den Forschenden und Studierenden

weiterhin optimale Rahmenbedingungen zu gewährleisten, ist es notwendig, auch den Berufsstand des administrativ-technischen Personals zu stärken. Dieser Berufsstand (an der ETH Zürich sind es 30% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) wird in der Strategie nur sehr kurz und wenig konkret behandelt. Es wäre sinnvoll auch strategische Ziele für das technisch-administrative Personal zu setzen.

2. Specific Comments

Chapter	Pages	Comment (with concrete propositions whenever possible)
III. Contextual Challenges and Opportunities	6	<p>“Promoting, enabling and practicing new forms of employment”</p> <p>Hier werden nur die Karrieren der Forschenden und Abgänger erwähnt. Für den Standort Schweiz ist es wichtig, dass der ETH-Bereich eine attraktive Arbeitgeberin sowohl für wissenschaftliches als auch für das technisch-administrative Personal ist. Das technisch-administrative Personal müsste in diesem Abschnitt unbedingt auch erwähnt werden.</p>
IV. Long-term Positioning of the ETH Domain	7-9	
A. Vision	7	
B. Mission	7	
C. Unique Strengths	7-8	
D. Guiding Principles	8	
E. Key Enabling Factors	8-9	<p>“Critical mass and reliable funding. A critical mass of excellent students and researchers increases the opportunities for internal collaborations and interaction, and make it possible to participate in national and international networks of excellence in research and education.”</p> <p>Neben den Studentinnen und Studenten und dem wissenschaftlichen Personal braucht es auch motiviertes administratives und technisches Personal (Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei den Professuren, beim Rechtsdienst, der Kommunikation, den Finanzdiensten, in der Doktrats- und Studienadministration, in den Werkstätten, den Stäben etc.) um an Kollaborationen, Netzwerken und Initiativen mitwirken zu können.</p> <p>Vorschlag: A critical mass of excellent students, researchers and support staff increases....</p>
V. Strategy 2025-2028		
A. Strategic Areas of the ETH Domain	11-18	
<i>Human Health</i>	12-13	
<i>Energy, Climate and Sustainable Environment</i>	13-14	
<i>Responsible Digital Transformation</i>	14-15	

<i>Advanced Materials and Key Technologies</i>	16-17	
<i>Engagement and Dialogue with Society</i>	17-18	
B. Core Tasks	19-29	
Top quality Research-Based Education	19-21	
<i>High-quality education as priority</i>	19-20	
<i>Ensuring favourable conditions for a growing population of students</i>	20	
<i>Continuing education</i>	21	
World-Class Research	22-23	
<i>Leading international position in research</i>	22	
<i>Research integrity</i>	22-23	
<i>Open Science and Open Research Data</i>	23	
State-of-the-Art Large-Scale Research Infrastructures	24-27	
<i>Conceptualisation, development and operation of large-scale research infrastructures</i>	24	
<i>Large-scale research infrastructures of strategic relevance submitted to the Swiss Roadmap 2023.</i>	25-27	
Knowledge and Technology Transfer (KTT)	28-29	
<i>Contribution to Switzerland's innovative capacity</i>	28	
<i>Promoting an innovation ecosystem in the ETH Domain</i>	29	
C. Further Key Tasks	30-33	
<i>Attractive careers and respectful working conditions</i>	30-31	<p>S. 30: Karrieremöglichkeiten beziehen sich jeweils nur auf das wissenschaftliche Personal. Hier wäre es sehr wünschenswert, dass das nicht-akademische Personal auch berücksichtigt wird.</p> <p>S. 30: "Staff members are encouraged to embrace new forms of work, technological advances and digitalization to harness their benefits, and to continuously and self-responsibly develop their respective skills. To support this, adequate learning formats or opportunities are provided at all levels. Offers in continuing education are further developed to that end."</p> <p>Neben der Eigenverantwortung der Mitarbeitenden braucht es auch eine aktive Unterstützung und die Verantwortung der Vorgesetzten.</p> <p>S. 31: "New forms of work. Together with their employees, the ETH Domain institutions are actively shaping the</p>

		<p>working conditions of the future, which are characterized by the desire for more flexibility in terms of the place of work and working hours, as well as new forms of collaboration. There is a need for more flexible approaches to work opportunities and career development for co-workers (above 50 years of age), as well as flexible and sustainable retirement arrangements for those between 60 and 70. Flexible working forms must be compatible to family-friendliness.”</p> <p>Hier sollte noch ergänzt werden, dass diese Flexibilität ohne Leistungsabbau garantiert sein muss. Ausserdem ist zu berücksichtigen, dass die Personalverordnung und das Lohnsystem des ETH-Bereichs dieser Flexibilität im Vergleich mit der Privatwirtschaft enge Grenzen setzt. Wir begrüßen diese klaren rechtlichen Grundlagen, halten die angepriesenen Möglichkeiten zur Flexibilisierung dementsprechend für nicht realistisch.</p>
<i>Sustainable real estate management</i>	31-32	
<i>Farsighted financial management</i>	32-33	
D. Organisational Development of the ETH Domain	34-35	
VI. Financial Requirements	36-39	
<i>Financial requirements of the institutions to fulfil their tasks</i>	36	
<i>Financial requirement for Joint Initiatives in the Strategic Areas of the ETH Domain and for large-scale research infrastructures</i>	37	
<i>Financial requirements for the implementation of federal strategies and decisions</i>	37	
<i>Financial requirements for the organisational development of the ETH Domain</i>	37	
<i>Financial scenarios for 2025-2028</i>	37-39	
The Strategic Plan in the context of the ERI Dispatch	40-42	
<i>Transversal Themes</i>	40	
<i>Central challenges for the ERI landscape</i>	40-42	
<i>Other topics relating to Swiss higher education policy</i>	42	
<i>Financial scenarios</i>	42	